



# DES DP/CE/CHSCT AU COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE RH : comment prendre en compte les questions de santé et de sécurité au travail au sein de l'instance unique ?

Webinar du 28 mai 2019

# Les objectifs du webinar



- ▶ Se repérer dans les obligations réglementaires et les délais de mise en place
- ▶ Connaître les attributions en matière de santé au travail de l'instance unique
- ▶ Comprendre le rôle et l'intérêt de la mise en place de la commission santé sécurité et conditions de travail

## L'expertise de l'INRS :

→ pour une nouvelle organisation dans la prise en compte des questions de santé et sécurité au travail en entreprise

# Présentation de l'INRS



L'INRS, association de loi 1901, est un **organisme paritaire créé sous l'égide de la Sécurité sociale.**

Notre métier,  
rendre le vôtre plus sûr

Il couvre la **prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles du régime général** soit 2,2 millions d'entreprises et 18,4 millions de salariés.

L'INRS a pour mission :

- ▶ **d'identifier les risques professionnels** et de proposer des solutions pour supprimer et réduire les dangers au travail,
- ▶ **de répondre aux défis actuels en matière de santé et sécurité au travail et d'anticiper ceux de demain** : risques « traditionnels (bruit...), liés aux évolutions de travail (stress...) ou émergents (secteur de l'aide à la personne...)



[www.inrs.fr](http://www.inrs.fr)

L'INRS dispose de 4 modes d'action :

- ▶ activités d'études et recherche
- ▶ assistance
- ▶ formation
- ▶ Information.

# Partenariat ANDRH - INRS



Signature de la convention de partenariat le 6 avril 2017 par Jean-Paul Charlez, Président national ANDRH et Stéphane Pimbert, Directeur général de l'INRS.

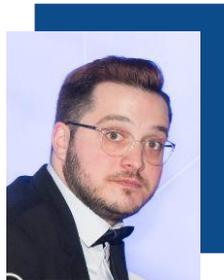
## L'OBJECTIF DU PARTENARIAT :

- ▶ contribuer au développement d'une véritable culture de prévention en entreprise, en favorisant le partage des expertises et des expériences,
- ▶ contribuer à la professionnalisation des membres de l'ANDRH confrontés à une évolution majeure de leur implication en matière de santé au travail.

→ Réalisation d'actions communes, développement d'outils et de supports adaptés au RH dans leurs missions quotidiennes.



# Les intervenants



**Thomas Nivelet**  
Chargé d'études juridiques, INRS

- I. Contexte de la réforme
- II. La mise en place progressive de l'instance unique
- III. Principales attributions et règles de fonctionnement du CSE
- IV. La Commission santé, sécurité et conditions de travail (CSST)
- V. Les représentants de proximité (RP)

# I. Contexte de la réforme

# La réforme

- La réforme du CSE fait l'objet d'une ordonnance à elle seule

- Mise en place d'une instance unique de représentation du personnel, fusionnant les missions des DP, du CE et du CHSCT

- Le Gouvernement souhaitait par cette réorganisation des IRP rendre le dialogue social plus efficace.

- De nouveaux enjeux pour les entreprises de moins de 50 salariés, pour lesquelles la mise en place d'une instance spécifique de représentants du personnel n'était jusqu'alors pas obligatoire

- Un nouveau triptyque : CSE/CSSCT/Représentants de proximité à articuler

# Une nouvelle organisation par mission

## AVANT LA RÉFORME

DP CE CHSCT

**DP** : réclamations individuelles et collectives dans les entreprises > 11 salariés

**CE** : attributions économiques, sociales et culturelles > 50 salariés

**CHSCT** : questions santé sécurité et CT > 50 salariés

## AVEC LA RÉFORME

CSE

Obligatoire à partir de 11 salariés

De 11 à 49 salariés :  
le CSE exerce les missions des DP

À partir de 50 salariés:  
le CSE exerce les missions des 3 IRP

CSSC  
T

Commission santé sécurité et CT  
(obligatoire à partir de 300)

RP

Représentants de proximité

Peut être instaurée par accord

des DP/CE/CHSCT au Comité Social et Économique

# Le nouveau paysage du dialogue social

## Un nouveau triptyque à articuler

- Représentants de proximité : **savoir expérientiel**
- CSSCT : **expertise méthodologique**
- CSE : **intégration de la santé au travail, en synthèse, au sein d'un CSE instruit par ces différents canaux**
- Commissions centrales et CSE centraux

## Réintégration de la santé et de la sécurité au travail au sein du CSE

- Ce qui lui donne accès au niveau des prises de décisions stratégiques
- Les présidents de CSE vont devoir s'approprier la santé et la sécurité au travail dans leur mission.

## Qui prend en charge quoi?

- Cela va dépendre des accords: tout est envisageable, d'où l'importance d'anticiper la négociation des accords.



## RPS dans une entreprise

Les principales causes sont en général à rechercher dans l'organisation de l'entreprise, le management. Avec la réforme, le CSE, qui aura une vision globale, pourra proposer des solutions durables. Le CSE pourra s'appuyer sur les retours de la CSSCT et des représentants de proximité, s'il y en a, en fonction de leurs compétences.

## II. La mise en place progressive de l'instance unique

# Échéancier de mise en place de la nouvelle instance unique

- 
- **Lorsque le protocole préélectoral a été conclu avant le 23 septembre 2017 :**  
les élections d'IRP distinctes ont lieu normalement. Le CSE sera mis en place à l'échéance des mandats et au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2020 ou à une date antérieure fixée par accord ou par décision de l'employeur après consultation des élus Protection santé physique

- 
- **Si les mandats sont arrivés à échéance entre le 23 septembre et le 31 décembre 2017 :**  
les mandats sont prorogés jusqu'au 31 décembre 2017 ou pour une durée maximale d'un an ( soit au plus tard jusqu'au 31 décembre 2018) par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus

- 
- **Si les mandats arrivent à échéance entre le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et le 31 décembre 2019 :**  
la durée des mandats en cours peut être prorogée ou réduite au maximum d'un an par accord ou décision de l'employeur après consultation des élus



Une mise en place du CSE progressive,  
pour une généralisation  
au 1<sup>er</sup> janvier 2020



Jusqu'à la mise en place du CSE, les  
dispositions du Code du travail  
relatives aux instances actuelles  
continuent à s'appliquer.

# Une mise en place généralisée au 1<sup>er</sup> janvier 2020



- ▶ **Pour réussir la transition des IRP actuelles (CE, CHSCT, DP) au CSE, les acteurs de l'entreprise doivent :**
  - ▶ se former à ces nouvelles compétences,
  - ▶ mais aussi s'occuper de **l'évolution professionnelle des élus actuels** qui n'occuperont plus de mandat à l'issue des prochaines élections.
  
- ▶ **Un enjeu qui concerne tout le monde : management, RH, élus et délégués syndicaux.**

# IV. Principales attributions et règles de fonctionnement du CSE

# Règles de base



## Composition du CSE

- Le CSE comprend l'employeur et une délégation de représentants du personnel
- Le DRH devient membre de droit du CSE, soit en tant que représentant, soit en tant que collaborateur :
  - Avant il fallait l'accord du CHSCT pour que le président puisse se faire accompagner par le RH
  - Désormais plus besoin de l'accord des membres du CSE : véritable rôle à jouer pour le DRH.

## Nombre de titulaires

- 1 à 2 titulaires dans les entreprises de 11 à 49 salariés
- 4 à 11 titulaires dans les entreprises de 50 à 300 salariés
- 11 titulaires et plus dans les entreprises de 300 salariés et +

## Heures de délégation

- Le nombre d'heures de délégation prévu par les textes est d'au moins :
  - 10 h par mois dans les entreprises de 11 à 49 salariés
  - de 18 à 22h par mois dans les entreprises de 50 à 300 salariés
  - 22h et plus dans les 300 salariés et +

# Attributions générales du CSE en Santé et Sécurité au Travail



## Entreprises de 11 à 49 salariés

- Réclamations individuelles ou collectives
- Promotion de la SSCT
- Enquêtes AT/MP
- Droit d'alerte (atteinte aux personnes, santé physique et mentale, libertés individuelles + danger grave)
- Saisine de l'inspection du travail en cas de plaintes
- Informé des attestations, consignes, résultats et rapports relatifs aux vérifications et contrôles mis à la charge de l'employeur au titre de la SST
- Accès aux documents non nominatifs rendus obligatoires en matière de SST

## Entreprises d'au moins 50 salariés

- En complément des attributions des entreprises de 11 à 49 salariés
- Formule et examine toute proposition de nature à améliorer CT
- Analyse des RP
- Inspections SSCT
- Peut demander à entendre le chef d'une entreprise voisine qui expose à des nuisances
- Peut faire appel à titre consultatif et occasionnel à toute personne de l'entreprise qualifiée
- **Consultations**
- **Expertises**

# Réunions du CSE dans les entreprises de 11 à 49 salariés



## ► Fréquence des réunions

- CSE : au moins une fois par mois (=> 12/an)
  - L'employeur peut se faire assister de collaborateurs (RH ou autres salariés) à condition qu'ensemble ils ne dépassent pas le nombre de représentants du personnel titulaires
- A la demande des membres du CSE en cas d'urgence
- A la demande, soit individuellement, soit par catégorie, soit par atelier/service/spécialité professionnelle

## ► Modalités

- J - 2 avant la réunion : remise à l'employeur par les membres du CSE d'une note exposant les demandes
- J+6 après la réunion : l'employeur répond par écrit aux demandes
- Transcription des notes et des réponses dans un registre spécial
- Ce registre doit être accessible aux salariés 1 jour par quinzaine, en dehors de leur temps de travail.
- Il est tenu à disposition de l'inspection du travail et des membres du CSE

# Réunions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés



## À défaut d'accord prévoyant des modalités différentes

Réunion 1 fois/mois dans les entreprises > 300 salariés

Réunion tous les 2 mois dans les entreprises < 300 salariés

Au mois 4 réunions/an portent en tout ou partie sur la SSCT

Réunion à la suite d'un accident du travail grave

A la demande motivée de 2 représentants du personnel sur les sujets de SSCT

# Qui participent aux réunions ?



## Droit de participation des services prévention des CARSAT et de l'inspection du travail

- Aux réunions du CSE consécutives à un AT ayant entraîné un arrêt de travail d'au moins 8 jours ou à une MP
- À toutes les réunions de la CSSCT

## Invitation des services prévention des CARSAT à l'initiative de l'employeur ou à la demande de la majorité de la délégation du personnel du CSE

- Aux 4 réunions annuelles (ou plus lorsque c'est nécessaire) portant en tout ou partie sur la SSCT
- Aux réunions à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves
- Aux réunions provoquées à la demande de 2 représentants du personnel sur un sujet relevant de la SSCT

## L'employeur doit :

- Informer annuellement du calendrier retenu pour les réunions consacrées à la SSCT
- Confirmer par écrit au moins 15 jours à l'avance la tenue de ces réunions
- Envoyer l'ordre du jour de la réunion au moins 3 jours avant celle-ci
- Informer le CSE des observations faites par les agents des services de prévention au cours de la réunion qui suit leur intervention
- Tenir le DUER à disposition des agents des services de prévention et de l'inspection du travail



## Le médecin du travail et le responsable interne du service de sécurité et des conditions de travail sont invités et participent

- Aux réunions où la problématique SST est à l'ODJ
- À toutes les réunions de la CSSCT

# Informations/Consultations du CSE 1/2



Ne concernent que les entreprises d'au moins 50 salariés  
(essentiellement les mêmes que par le passé)

## ▶ Les consultations récurrentes

- ▶ Les orientations stratégiques de l'entreprise
- ▶ La situation économique et financière de l'entreprise
- ▶ La **politique sociale de l'entreprise**

## ▶ Les consultations ponctuelles

- ▶ Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs
- ▶ La modification de l'organisation économique ou juridique de l'entreprise
- ▶ Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail et la formation professionnelle
- ▶ L'introduction de nouvelles technologies et tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail
- ▶ Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail notamment des accidentés du travail, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail



Ne concernent que les entreprises d'au moins 50 salariés  
(essentiellement les mêmes que par le passé)

## ▶ Les consultations ponctuelles

- ▶ Mise en œuvre des moyens de contrôle de l'activité des salariés ;
- ▶ Restructuration et compression des effectifs
- ▶ Licenciement collectif pour motif économique
- ▶ Opération de concentration
- ▶ Offre publique d'acquisition
- ▶ Procédures de sauvegarde, de redressement et de liquidation judiciaire,...

## ▶ Autre consultations

- ▶ Adoption du règlement intérieur
- ▶ Protection contre le froid et les intempéries
- ▶ Mise à disposition des EPI
- ▶ Désignation du salarié compétent
- ▶ Etc.

# Expertises en matière de SSCT

Le CSE peut, sur proposition d'une commission, décider de recourir à un expert habilité (la CSCCT ne peut pas décider du recours à un expert, elle peut toutefois le proposer au CSE)

- Lorsqu'un **risque grave, identifié et actuel**, révélé ou non par un AT, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. Cette expertise est financée à **100% par l'employeur.**

- En cas d'**introduction de nouvelles technologies** ou de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail. Cette expertise est financée à **80% par l'employeur et à 20% par le CSE**

En complément, le CSE peut faire appel à « *tout type d'expertise rémunérée par ses soins* » pour la préparation de ses travaux

# V. La Commission, santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT)

# La commission santé sécurité et conditions de travail (CSST) (1/2)



## Quand doit elle être obligatoirement mise en place ?

- ▶ Dans les entreprises ou établissements d'au moins 300 salariés
- ▶ Dans les entreprises Seveso/INB, quel que soit l'effectif
- ▶ Par l'inspecteur du travail, dans les entreprises ou établissements de moins de 300 salariés, lorsque cette mesure est nécessaire (nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux, etc.)
- ▶ Par accord d'entreprise (ou commun accord entre l'employeur et le CSE si absence de DS)

### • Quelle est sa composition

- Présidée par l'employeur ou son représentant
- 3 représentants du personnel minimum désignés parmi les membres du CSE

- L'employeur peut se faire assister par des collaborateurs de l'entreprise choisis en dehors du CSE (RH notamment) à condition de ne pas être ensemble en nombre supérieur à celui des représentants du personnel

# La commission santé sécurité et conditions de travail (CSST) (2/2)



## Quelles attributions lui confier ?

- **Tout ou partie** des attributions SSCT du CSE
- Ne peut **pas** décider de **recourir à un expert**
- N'a **pas de compétences consultatives**
- Elle peut enquêter
- Elle peut se faire présenter les livres, registres, documents non nominatifs obligatoires

## Quel est l'intérêt d'instaurer une CSSCT ?

- Ne pas encombrer les ordres du jour du CSE
- Des personnes mobilisées et qui montent en compétence sur un sujet technique
- Mieux gérer les délégations des salariés
- dans les entreprises de – de 300 (secteurs industriels avec activités à risque), si pas de CSSCT, tout pourrait se reporter sur le fonctionnel hygiène et sécurité du travail (pas de remontées terrain)

E  
x  
e  
m  
p  
l  
e

Dans une entreprise industrielle de 250 personnes présentant des risques chimiques (exemple : fabrication de peintures, de cosmétiques...):

- ▶ la CSSCT pourrait se voir déléguer des attributions sur l'ensemble des risques concernant les activités industrielles de l'entreprise ;
- ▶ laissant au CSE des attributions sur les risques liées aux activités tertiaires de l'entreprise (RPS, organisation du travail)

# Piloter la formation des élus

## Le CSE n'est pas doté d'une CSSCT

- Une formation SST pour tous les membres du CSE
  - durée à adapter en fonction de l'effectif
  - recommandé de prévoir la même durée que celle prévue pour les membres de la CSSCT (3 ou 5 jours en fonction de l'effectif)
- Des formations spécifiques en fonction des risques (amiante, RPS...)

## Le CSE est doté d'une CSSCT

- Formation SST des membres du CSE et des membres de la CSSCT
  - Pour les membres de la CSSCT (3 ou 5 jours si +/- de 300 salariés)
  - Pour les membres du CSE (non membres de la CSSCT) : durée à adapter en fonction de leurs attributions

# VI. Les représentants de proximité

# Les représentants de proximité



## Quand doivent-ils être mis en place ?

- Aucune obligation de mise en place
- Mis en place par accord d'entreprise qui définit leur nombre, leurs attributions notamment en matière de SST, les modalités de leur désignation et leurs modalités de fonctionnement

## Qui sont ces représentants ?

- Membres du CSE **ou désignés** par le CSE
- Nommés pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des élus en cours
- **Aucune disposition supplétive n'existe.** Aussi, lorsque l'accord met en place des RP, il est nécessaire de veiller à ce qu'il soit précis et le plus complet possible

## Quelles missions et rôle peut on leur confier ?

- Acteur privilégié des réclamations individuelles
- Peut être considéré comme un observateur de terrain
- Possible de lui attribuer des missions spécifiques par métiers, par CSP, ou bien par risques
- Attention pas de droit d'alerte si le représentant de proximité n'est pas membre du CSE et que l'accord ne le prévoit pas explicitement

# Pour en savoir plus

## Dossiers web

[Le comité social et économique](#)

[La commission, santé, sécurité et condition de travail](#)

[Le représentant de proximité](#)

## Documents divers

Bulletin d'actualités juridiques de [septembre 2017](#) (ordonnance)

Bulletin d'actualités juridiques de [décembre 2017](#) (décret + ordonnance balai)

Bulletin d'actualité juridique de mars 2018 (loi de ratification)

## Assistance juridique de l'INRS

01.40.44.30.00 (9h-12h et 13h30-17h) ou [info.juridique@inrs.fr](mailto:info.juridique@inrs.fr)

# Et sur le site de l'ANDRH :



## Le Comité Social et Économique (CSE) en fiches pratiques

🔒 23/01/2019

Le comité social et économique (CSE) est une nouvelle instance unique qui vient remplacer les instances CE-DP-CHSCT. Sa mise en place généralisée est prévue pour le 1er j...

[Lire la suite](#)



## CSE : la FAQ du Ministère du Travail est publiée !

19/04/2018

Découvrez les questions/réponses du Ministère du Travail sur cette nouvelle instance unique en cliquant ici ! Vous y trouverez des réponses à une centaines...

[Lire la suite](#)



## [Infographie] Mise en place du CSE - état des lieux à juin 2018

27/06/2018

Retrouvez sur cette page, une infographie interactive reprenant les résultats de l'enquête ANDRH co-construite avec le Comité d'évaluation de l'impact des ordonnances por...

[Lire la suite](#)



## [Résultats enquête] Impact des ordonnances relatives au dialogue social et aux relations de travail

26/06/2018

Le Comité d'évaluation de l'impact des ordonnances dites Macron, missionné par le ministère du Travail, publiera son rapport d'ici la fin de l'année 2018. Dans le cadre d...

[Lire la suite](#)



A vos agendas pour vos prochains webinars !

Merci pour votre attention !

Retrouvez prochainement le support de présentation dans votre espace adhérent.e.



Suivez également toute l'actualité de l'ANDRH sur

[www.andrh.fr](http://www.andrh.fr)



Et dans la revue *Personnel* !

Université  
de l'ANDRH  
NOUVEAUX  
ÉQUILIBRES RH

18 ET 19 JUIN 2019  
CITÉ DES CONGRÈS  
5 RUE DE VALMY, NANTES

LinkedIn: /ANDRH  
Twitter: @ANDRH\_OFFICIEL #UNIANDRH2019

KEYNOTES | WORKSHOPS | TÉMOIGNAGES | TABLES RONDES

Inscriptions sur [andrh.fr](http://andrh.fr) | Pas encore adhérent ? Rejoignez-nous

04  
JUI

#ÉGAPRO  
L'index de l'égalité femmes-hommes pour mesurer les écarts de salaire

INDEX #EGAPRO: + 250 SALARIÉ.ES, ÊTES-VOUS PRÊT.ES POUR LA PUBLICATION EN SEPTEMBRE?

🕒 12:00 - 13:00 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

L'Index de l'égalité femmes / hommes est une nouvelle mesure, introduite par la loi dite "Avenir professionnel" permettant aux entreprises de calculer leur note, sur la b...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)

12  
JUI

Transidentité: quelles bonnes pratiques pour les DRH et les managers?

WEBINAR "TRANSIDENTITÉ : QUELLES BONNES PRATIQUES POUR LES RH ?"

🕒 12:30 - 13:30 / 📍 De votre ordinateur et par téléphone

Plus d'un tiers des personnes transgenres déclare avoir été discriminé en milieu professionnel et accompagner les collaborateurs/rices transgenres relève de la fonction R...

[Je m'inscris](#)

[En savoir plus](#)